

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
MORAL, SEXUAL Y AL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA
(AIDEA DEVELOP SLU)**

Este manual ha sido elaborado por AIDEA DEVELOP SLU
en colaboración con *GALINDO LEGAL INTELIGENCIA EMPRESARIAL SL*

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA AIDEA DEVELOP SLU EN LA GESTIÓN DEL ACOSO, MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente de acoso

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1 COMPROMISO DE AIDEA DEVELOP SLU EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, AIDEA DEVELOP SLU manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, AIDEA DEVELOP SLU quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Así como hace extensivo a todos los estudiantes de la escuela su estricto cumplimiento.

Asimismo, AIDEA DEVELOP SLU asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en AIDEA DEVELOP SLU. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Así como con todo el alumnado.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, AIDEA DEVELOP SLU no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este¹:

¹ En el caso del estudiantado se aplicará en las mismas situaciones. Siendo equivalente la palabra TRABAJO al lugar donde se imparte la formación (escuela, centro de formación, academia, etc.) y sus derivadas.

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, AIDEA DEVELOP SLU al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

VALENCIA A 20/09/24

Firmado:

D. Jorge Coll Martín (Director General Aidea Develop)

2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa AIDEA DEVELOP SLU implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, moral y por razón de sexo

La empresa AIDEA DEVELOP SLU formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, moral o por razón de sexo que pueda manifestarse en AIDEA DEVELOP SLU

AIDEA DEVELOP SLU al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, moral o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora o no, como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de AIDEA DEVELOP SLU no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso, moral, sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa y su alumnado tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos AIDEA DEVELOP SLU, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora, estudiante o contraparte, dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, AIDEA DEVELOP SLU sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo y docencia libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y morales adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo.

Definición de acoso moral o mobbing

Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos): La expresión de situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se expresa a través de distintas maneras, actitudes y comportamientos: acciones contra la dignidad de la persona, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la información, situaciones de inequidad.

Algunos ejemplos (existen descritos hasta 45 comportamientos hostiles) de conductas concretas de mobbing son:

1. Conductas que pretenden boicotear el trabajo de la víctima e impiden que desarrolle correctamente su trabajo, desacreditando la profesionalmente, encomendándole trabajos inútiles, de imposible realización o degradantes.
2. Actuaciones que tiendan a destruir la reputación de la persona al difundir mentiras y acusaciones sobre ella, hacer circular rumores sobre su vida privada, atribuirle problemas psicológicos o supuestas enfermedades mentales, imitar sus gestos, atacar sus creencias políticas o religiosas, burlarse de su origen o nacionalidad.
3. Impedir la comunicación adecuada con su entorno laboral, aislando al empleado/a del resto, suprimiendo el teléfono, fax, ordenador.
4. Las actuaciones que tienden a impedir o dificultar su relación su relación social, ignorarla, recomendar prohibir al resto que no hablen con ella, marginarle en espacios públicos de la empresa.
5. Amenazar a la persona, gritarle, atacarle verbalmente.

Violencia en el lugar de trabajo:

Protocolo para la prevención y actuación frente al acosos sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Aquellos comportamientos violentos de los que pueden ser víctimas las personas por razón de su trabajo; normalmente se asocia la violencia con la agresión, pero el concepto comprende otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre.

Algunos ejemplos, además de las agresiones físicas, se encuentran en las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosadoras.

Descripción del artículo 173 Código Penal en lo concerniente al ámbito laboral:

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será

aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.

3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La empresa designa a Dña. Olga Coll como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente D. Juan Carlos Galindo Gomez (consultor externo). También podrá decidir, debido a su importancia, que la instrucción sea colegiada. Eligiendo a las personas que ella considera necesarias para su auxilio. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias podrán ser anónimas o no (queda a la libre elección del/a denunciante) y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es <https://esbs-spain.com/buzon-etico/>. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan. El comité ético se reúne de manera regular, y cada vez que sea necesario, atendiendo a las necesidades del buzón ético y de otros menesteres que así lo requieran.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en Avenida Catalunya 6, 46021, Valencia.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso, Dña. Olga Coll, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de AIDEA DEVELOP SLU separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de AIDEA DEVELOP SLU una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de AIDEA DEVELOP SLU procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de AIDEA DEVELOP SLU mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su

nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de AIDEA DEVELOP SLU adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, Dña. Olga Coll, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa y estudiantado a través (todos los descritos en el pie de página)² y manteniéndose vigente hasta (2027)

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima (sea estudiante o trabajador) a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

² Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. En el caso del alumnado este protocolo estará colgado en la intranet y será informado mediante el proceso de matriculación de la existencia del mismo, su obligatoriedad y ubicación del mismo.

4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA AIDEA DEVELOP SLU

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa AIDEA DEVELOP SLU

ANOTACIONES DE INTERÉS SOBRE EL DELITO DE ACOSO.

El Código Penal tipifica el acoso como una conducta independiente de otras como el acoso sexual. A continuación, explico en qué consiste el delito de acoso, dónde se regula y con qué penas se castiga.

¿Qué es el acoso?

El acoso es un delito tipificado y que consiste en acosar a una persona realizando ciertas acciones, siempre que:

- Se haga de manera insistente y reiterada.
- No se tenga ningún tipo de autorización legítima para realizar los actos en cuestión.
- Se altere el desarrollo normal de la vida cotidiana de la persona acosada.

Los comportamientos que el Código Penal contempla como formas de acoso, cuando se cumplan los requisitos anteriores, son los siguientes:

- Vigilar, perseguir o buscar la cercanía física de otra persona.
- Establecer o intentar establecer contacto con ella por cualquier medio de comunicación o a través de terceras personas.
- Mediante el uso de sus datos personales de forma indebida, adquirir productos o mercancías, o contratar servicios, o hacer que terceras personas se pongan en contacto con ella.
- Atentar contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

¿Con qué penas se castiga el delito de acoso?

Acoso básico

La pena del tipo básico del delito de acoso es de 3 meses a 2 años de prisión o multa de 6 a 24 meses.

Acoso agravado

Cuando la víctima del delito de acoso sea una persona que se encuentre en situación de especial vulnerabilidad a causa de su edad, enfermedad, discapacidad o cualquier otra circunstancia, la pena por el delito de acoso será de 6 meses a 2 años de prisión.

Acoso contra las personas a las que se refiere el artículo 173.2

En el Código Penal se establece una pena de 1 a 2 años de prisión o trabajos en beneficio de la comunidad de 60 a 120 días cuando el ofendido sea una de las personas a las que se refiere el artículo 173.2 de esta misma ley, que son las siguientes:

Quien sea o haya sido cónyuge del acosador, o persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia

Los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, del acosador o de su cónyuge o conviviente.

Los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que convivan con el acosador o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de su cónyuge o conviviente.

Personas amparadas en cualquier otra relación por la que se encuentren integradas en el núcleo de la convivencia familiar del acosador.

Personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados.

Acoso por el uso indebido de la imagen de una persona

Otra forma de cometer un delito de acoso es utilizar la imagen de otra persona, sin su consentimiento, para hacer anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole una situación de acoso, hostigamiento o humillación. La pena por esta modalidad del delito de acoso es de pena de prisión de 3 meses a 1 año o multa de 6 a 12 meses.

Además, si la víctima del delito es un menor o una persona con discapacidad, se aplicará la mitad superior de la condena.

Este delito es nuevo, se ha introducido por la Ley Orgánica 10/2022 (conocida como Ley del Solo sí es sí).

¿Cómo se persigue el delito de acoso?

Para perseguir el delito de acoso es necesario que la persona ofendida, o su representante legal en su caso, interpongan una denuncia.

Ello salvo cuando el agraviado es una de las personas del apartado 2 del artículo 173, en cuyo caso no es necesaria la denuncia de estas ni de sus representantes legales. Es decir, en estos casos se tratará de un delito público perseguible de oficio.

Código ético de conducta de ESBS

ÍNDICE

1. NUESTROS VALORES

1. El deporte como medio de **desarrollo sostenible**.
2. **Internacional**, creemos en un mundo de negocios deportivos global.
3. Tecnología e innovación como factor de **crecimiento** y transmisión de **conocimiento**.
4. Creemos en el trabajo en **equipo** para conseguir objetivos.
5. Comprometidos con la **sostenibilidad** y el **medio ambiente**.
6. Creemos en las **personas**.
7. Respeto.
8. Inclusión.
9. Integridad.

2. NUESTRA CONDUCTA

1. Responsabilidad Social
2. Respeto a la dignidad de las personas
3. Autoría y honestidad
5. Justicia e igualdad de oportunidades
5. Corresponsabilidad
6. Convivencia y valores universales
7. Conflicto de intereses
8. Responsabilidad académica y de gestión
9. Sostenibilidad
10. Gestión de la reputación

3. NUESTRO CUMPLIMIENTO

1. Memoria de Responsabilidad Social
2. Comisión de Ética y Responsabilidad Social

3. Línea Ética

1. NUESTROS VALORES

ESBS orienta toda su actividad a partir de los siguientes valores:

1. El deporte como medio de desarrollo sostenible.
2. Internacional, creemos en un mundo de negocios deportivos global.
3. Tecnología e innovación como factor de crecimiento y transmisión de conocimiento.
4. Creemos en el trabajo en equipo para conseguir objetivos.
5. Comprometidos con la sostenibilidad y el medio ambiente.
6. Creemos en las personas.
7. Respeto.
8. Inclusión.
9. Integridad.

Nuestra conducta

De acuerdo con estos valores, se establecen a continuación las normas o estándares mínimos de exigencia que hay que observar en el comportamiento de todas aquellas personas que forman parte de la comunidad. Que se verá al detalle en nuestro apartado de régimen disciplinario.

1. Responsabilidad social

1.1. Gestión responsable, ética, social y sostenible

En ESBS estamos comprometidos con el fomento y apoyo a una gestión ética y sostenible. Nuestro objetivo es formar profesionales en un mercado global, comprometidos con la sociedad y la sostenibilidad, en la dirección y gestión de empresas y organizaciones.

- **Responsabilidad Social en el aula:**

Cada uno de nuestros programas de posgrado, tiene una línea de responsabilidad social. Un responsable proporcionará directrices a docentes, alumnos y empresas colaboradoras, con el objetivo de que en cada momento de formación se desarrollen, creen y analicen casos, proyectos, ideas, recursos desde un enfoque social, ético y sostenible.

- **Formación en Responsabilidad Social para directivos y entrenadores:**

A través de programas específicos en ESBS, hemos diseñado programas de posgrado y formación continua específicamente en gestión sostenible, gestión eficiente y desarrollo sostenible a través del deporte y la gestión.

1.2. Formación sostenibilidad

Todos nuestros programas y específicamente en programa de gestión, tienen un apartado de sostenibilidad ambiental, con el objetivo de fomentar y sensibilizar sobre la importancia del respeto por el medio ambiente y de los recursos naturales.

Disponemos de programas de formación continua y posgrado específicos en sostenibilidad ambiental, gestión deportiva sostenible, gestión de instalaciones y eventos deportivos eficiente, huella de carbono, entre otros.

2. Respeto a la dignidad de las personas

2.1. Dignidad

Observarán en toda su actividad académica y profesional un escrupuloso respeto y consideración por el resto de las personas y por su dignidad y diversidad,

actuando contra cualquier situación de acoso y denunciando todo tipo de comportamiento contrario al reconocimiento y el respeto de la diversidad personal y funcional. La escuela dispone de un protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo que es de obligado cumplimiento por todos los alumnos. Su incumplimiento será considerado como falta grave o muy grave.

2.2. Tolerancia

Tratarán con tolerancia a todas las personas, garantizando el respeto a la libertad ideológica y religiosa de los miembros de la escuela y no discriminando ni distinguiendo a las personas por razones de origen, género, orientación sexual, edad, cultura, religión, idioma o ideología. La convivencia en la escuela debe basarse en el reconocimiento y aceptación de la diversidad personal.

2.3. No-violencia

Rechazarán, en sus actuaciones y declaraciones públicas, el terrorismo y cualquier clase de violencia, evitando atentar u ofender la memoria de las víctimas de cualquier violencia política o social y, en particular, las de violencia de género.

3. Autoría y honestidad

3.1. Plagio y propiedad intelectual

Combatirán el plagio y cualquier reproducción y apropiación total o parcial de un texto, obra o experimento sin hacer referencia a su autoría, así como cualquier acto que vaya en contra de la propiedad intelectual. También se han de evitar prácticas dirigidas a la mejora artificial del currículum vitae, como la doble publicación y el autoplagio.

3.2 Autoría

Se comprometerán a identificar en todas las actividades académicas y de gestión el reconocimiento del trabajo realizado por cada persona que haya participado, impidiendo todo tipo de conducta que implique o pueda implicar falsedad documental, así como la utilización de ideas o palabras de otra persona como si fueran propias.

3.3 Confidencialidad y privacidad

Guardarán escrupulosamente el deber de confidencialidad respecto de aquellos asuntos que así lo requieran, incluso al haber finalizado el ejercicio de su cargo, cumpliendo la normativa de protección de datos y cualquier otra aplicable. No se permite ningún tipo de grabación sin el consentimiento explícito de las personas de acuerdo con la normativa establecida a tal efecto.

3.4 Conductas deshonestas

No se permitirá la inclusión de datos falsos en el currículum, la copia en los exámenes o trabajos o cualquier conducta académicos inadecuada que busque obtener injustamente un beneficio propio en relación con los otros compañeros y compañeras.

4. Justicia e igualdad de oportunidades

4.1. Equidad

Actuarán con igualdad de trato y sin discriminaciones económicas y laborales de ningún tipo, respetando y promoviendo los principios de equidad en todas las relaciones y procesos en el seno de la escuela, garantizando a sus trabajadores unas condiciones justas de trabajo.

4.2. Igualdad de género

Potenciarán la igualdad efectiva de mujeres y hombres y eliminarán en el ámbito de sus competencias cualquier obstáculo que dificulte la consecución de este objetivo, propiciando en su gestión el ejercicio de prácticas igualitarias.

5. Corresponsabilidad

5.1. Corresponsabilidad

Se implicarán activamente en el seguimiento y control de todas las actividades y, en particular, de la aplicación del presente código, utilizando todos los mecanismos de participación y recurriendo al buzón ético para alertar y prevenir sobre situaciones y conflictos de intereses que puedan dar lugar a incumplimientos y dañar la convivencia y reputación de la escuela.

5.2. Colaboración

Colaborarán con el resto de la escuela en el cumplimiento de los fines, los principios y los valores establecidos en el presente código ético, así como en el desarrollo de las buenas prácticas correspondientes en los diferentes servicios y actividades de formación e investigación.

6. Convivencia y valores universales

6.1. Convivencia

Promoverán entre toda la escuela de negocios un clima de relaciones satisfactorio y respetuoso con la libertad de expresión individual, la igualdad, la salud, la innovación y la mejora continua.

6.2. Diálogo

Utilizarán siempre el razonamiento, el pensamiento crítico y la deliberación en la resolución de conflictos, buscando en todo momento acuerdos y compromisos justos, absteniéndose de cualquier acto de coacción e intimidación.

6.3. Cordialidad

Ofrecerán un trato cercano y acogedor a todos los miembros de la escuela, así como en todas las relaciones con la sociedad, actuando con espíritu de servicio en todos los procesos y garantizando la proximidad y la comunicación fluida con los colaboradores, docentes y el estudiantado.

7. Conflicto de intereses

7.1. Conflicto de intereses

Actuarán con integridad, evitando en su actividad todo tipo de conflicto de interés que comporte el riesgo de afectar a la imparcialidad y objetividad de la actividad realizada, absteniéndose de cualquier beneficio personal no justificado.

7.2. Nepotismo

En ningún caso se podrá hacer uso del cargo para beneficiar a ningún familiar o amistad, tanto en la contratación de personal como en cualquier actividad académica o relación comercial. En estos casos, si existe una relación familiar deberá hacerse pública siempre.

7.3. Incompatibilidades

Evitarán que los trabajos derivados de la transferencia de conocimientos y de la aplicación a la sociedad del trabajo escolar repercutan negativamente en las tareas académicas o docentes.

7.4. Obsequios y regalos

Rechazarán cualquier regalo, favor o servicio que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, por razón de su cuantía o causa, o que pueda condicionar la neutralidad u objetividad de su cometido. Cuando estos obsequios superen estos límites o el obsequio sea representativo de una relación institucional, se deberán incorporar al patrimonio de la escuela estableciéndose un registro.

8. Responsabilidad académica y de gestión

8.1. Cumplimiento de obligaciones

Cumplirán sus obligaciones académicas y profesionales, respondiendo de forma diligente y transparente de sus acciones y decisiones y de las consecuencias que se deriven de ellas, implicándose en el desarrollo de los diversos planes institucionales establecidos.

8.2. Calidad de los servicios

Velarán por la calidad y mejora continua de los procesos y actividades de gestión, favoreciendo un clima de confianza y colaboración, participando activamente en el desarrollo de sus competencias.

8.3. Aprendizaje

El estudiantado cumplirá el trabajo y las funciones propias de su condición académica, integrándose plenamente en los proyectos y programas de formación y cumpliendo los compromisos que se deriven, sin interferir en el normal desarrollo de las actividades académicas y promover un marco de convivencia y respeto.

8.4. Calidad y evaluación de la docencia

El personal de la escuela velará por la calidad de los servicios y por el cumplimiento de los protocolos de calidad y evaluación de la docencia, siguiendo nuestro modelo educativo y fomentando la participación del estudiantado en estas tareas.

9. Sostenibilidad

9.1. Medio ambiente y salud

Impulsarán, en su ámbito de actuación y en la toma de decisiones, políticas que contribuyan a la lucha contra el cambio climático y a la protección y mejora del medio ambiente y a garantizar la salud de las personas con el objetivo de promover un campus sostenible y saludable.

9.2. Eficiencia

Respetarán activamente y contribuirán con el buen uso del patrimonio de la escuela de negocios, velando por su conservación y buen estado, buscando siempre el ahorro energético y la eficiencia para mantener la sostenibilidad.

9.3. Cláusulas sociales

Aplicarán en todas las decisiones que afecten a los proveedores, usuarios de los servicios y las instalaciones cláusulas de responsabilidad social, para extender a todo su ámbito de actividades los valores de este código.

10. Gestión de la reputación

10.1. Conducta ejemplar

Contribuirán al prestigio, la dignidad y la reputación de la institución que representan y de la que forman parte, evitando conductas o actitudes que puedan perjudicar la confianza depositada en nuestra escuela.

10.2. Comunicación corporativa. La comunicación institucional se enmarcará en los valores y normas del presente código.

10.3 Correcto uso del lenguaje. En nuestra labor como centro educativo y con el fin de transmitir de la mejor manera posible y velar por la correcta utilización del lenguaje, la lengua española se utilizará en base a las normas de La Real Academia Española (RAE) y la británica en base a las incluidas en el Oxford English Dictionary (OED), el Cambridge English Language Assessment (CELA) y el British Council.

11. Nuestro cumplimiento

Estos valores y normas de conducta configuran el carácter de nuestro centro educativo. Es por eso por lo que de su cumplimiento debe encargarse todos los miembros de ESBS. El sistema de ética y cumplimiento diseñado define una infraestructura ética compuesta por tres procesos:

Memoria de Responsabilidad Social

Responder ante todos los grupos de interés implicados y afectados por la escuela no se puede hacer de manera arbitraria. En la actualidad, la mayoría de las escuelas de negocio, tanto en el ámbito estatal como en el internacional, están realizando esta presentación pública de resultados utilizando una metodología específica llamada Global Reporting Initiative (GRI), cuya última versión son los Estándares (2016). Esta metodología exige informar de los compromisos que la escuela de negocios ha asumido en su código ético, sus políticas y enfoques de gestión, así como los indicadores concretos de esta gestión y el proceso de verificación de estos indicadores. La relevancia de la información proporcionada viene definida por la participación de todos los grupos de interés en su elaboración.

Comisión de Ética

La Comisión de Ética y Responsabilidad Social, se concibe como un espacio de participación encargado del seguimiento y verificación del Sistema de RS, que se analizará con carácter anual en las reuniones de calidad del centro educativo.

Buzón Ético

La Línea Ética constituye un canal de comunicación confidencial anónimo o no para la comunicación de propuestas y sugerencias de mejora, inquietudes y alertas de incumplimiento del código ético. La comunicación servirá como un vehículo de expresión para todo lo que tenga que ver con la aplicación de los valores y normas del código ético. Estamos ante un canal de participación derivado del hecho elemental de que una cultura ética comporta la implicación de

toda la escuela de negocios en la mejora de la convivencia y la reputación de la escuela, y en la prevención y detección de situaciones y conflictos de intereses que puedan perjudicarlos.

Esta es su dirección <https://esbs-spain.com/buzon-etico/>

Reglamento de régimen interno

NORMATIVA DISCIPLINARIA

La escuela se reserva el derecho de expulsar del centro, y/o denegar el acceso a las instalaciones de la escuela, plataforma virtual y actividades de esta a todo estudiante que incumpla el presente reglamento, en especial al que afecte al correcto funcionamiento de los programas o atente contra la honorabilidad, derechos y valores de cualquiera de los miembros del centro.

Eliminó: la misma

Dentro del ámbito disciplinario se estipulan las siguientes infracciones:

TIPIFICACIÓN DE FALTAS

a. Faltas muy graves

- Falsar la documentación o información aportada para la admisión al programa o al módulo optativo de prácticas.
- Conductas de acoso moral, sexual o por razón de sexo. Con cualquier persona miembro de la comunidad educativa. En los términos recogidos en el protocolo de acoso, así como en los términos de nuestro código penal.

Eliminó: Incumplir cualquiera de las normas del protocolo sanitario COVID-19 establecido en el apartado 25 de este reglamento.¶

Eliminó: s

Artículo 172 ter.

- ****Artículo 172 ter.***
- *1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de esta forma, altere el normal desarrollo de su vida cotidiana:*
 - *1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física.*
 - *2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.*

- *3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.*
 - *4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.*
 - *2. Cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, se impondrá una pena de prisión de uno a dos años, o trabajos en beneficio de la comunidad de sesenta a ciento veinte días. En este caso no será necesaria la denuncia a que se refiere el apartado 4 de este artículo.*
 - *3. Las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de acoso.*
 - *4. Los hechos descritos en este artículo sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.*
 - *5. El que, sin consentimiento de su titular, utilice la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación, será castigado con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses. Si la víctima del delito es un menor o una persona con discapacidad, se aplicará la mitad superior de la condena.”*
- Agresión física, actos de indisciplina, injuria y ofensas muy graves contra miembros de la comunidad, proveedores de servicios, entidad colaboradoras o visitantes de la escuela.
 - Atentar contra los símbolos oficiales de cualquier estado democrático reconocido como tal por la Naciones Unidas y España.
 - Suplantación de identidad en actos de la vida docente y la sustracción o falsificación de documentos académicos o médicos.

- Consumir o distribuir sustancias psicotrópicas o alcohol en los recintos educativos.
- Perturbar la actividad impidiendo que se desarrollen con normalidad las sesiones formativas.
- Sustraer o dañar cualquier bien o instalación de la escuela, o de donde se impartan las sesiones o actividades.
- La continuada actitud inadecuada durante las clases, utilización de dispositivos electrónicos para acciones no autorizadas, retrasos constantes.
- Comportamientos que afecten a la imagen o reputación de la escuela, sus socios educativos o los programas educativos.
- Presentar una prueba escrita en lugar de su legítimo examinado/a.
- Firmar la asistencia en sustitución de un compañero.
- Presentar un trabajo realizado por terceros, tanto de forma individual como grupal (plagio).
- Usar los medios tecnológicos suministrados por la escuela para usos distintos de los educativos.
- Transmitir por cualesquiera medios los contenidos académicos de la plataforma virtual (pruebas escritas, casos, proyectos, videos de sesiones, etc), a personal externo, sin la autorización expresa y por escrito de la escuela.
- Utilización del correo de la escuela para cualquier fin que no sea el académico, en especial hacer promociones o comunicaciones masivas, o hablar en nombre de la escuela o sus socios.
- Trasmistir la resolución o contenido de casos o pruebas escritas u otra actividad calificable, en beneficio propio o de terceros.
- Ceder las claves de la plataforma virtual a un tercero para que pueda acceder a los contenidos del programa.

- Acceso no lícito a sistemas o comunicaciones de la escuela.
- Utilización parcial de contenidos para elaborar el propio sin citar las fuentes, (copiar-pegar). Esta acción es sancionable no solo en las pruebas escritas o casos, sino en cualquier actividad del programa.
- Saltarse el debido respeto al secreto profesional en la colaboración con organizaciones deportivas, en los trabajos de fin de máster, disertaciones, *business cases*, prácticas...
- La suma de dos o más infracciones graves.
- Cualquier falta grave realizada en una vista académica, actividad complementaria, viaje académico, o en una organización colaboradora.
- Cualquier actuación que esté tipificada en el Código Penal
- Cualquier acto injustificado, no contemplado anteriormente, que suponga alteración o falta de buena fe de importancia muy grave, como los ejemplos expuestos, en el normal desarrollo de las actividades de ESBS.

b. Faltas graves

- Comportamientos contrarios a los valores de la escuela, en especial los relacionados con el respeto al medioambiente y la sostenibilidad.
- Renunciar a la plaza adjudicada de prácticas o voluntariados una vez confirmados, a programas de intercambio internacional o a visitas tras haberlas aceptado, salvo supuestos de fuerza mayor.
- Faltas de respeto graves a miembro de la comunidad educativa. Se considera especialmente grave el menosprecio al trabajo de los compañeros.
- La utilización de un lenguaje inapropiado u ofensivo al dirigirse a un miembro de la comunidad educativa.
- Comportamiento y/o desempeño inadecuado durante la realización de los trabajos en equipo.

- Perturbar, durante los viajes académicos, el normal funcionamiento de la sesiones o visitas a organizaciones o instalaciones, así como no respetar las costumbres locales, o afectar a la imagen de la escuela, en especial en las formas definidas en el apartado de viajes académicos de este reglamento.
- Interferir intencionadamente una actividad académica de un tercero, con el fin de beneficiarlo o perjudicarlo.
- Presentar un trabajo que haya sido evaluado previamente, total o parcialmente, o que se esté evaluando en este programa o en cualquier otro.
- Actuar durante las sesiones con actitudes, posturas o comentarios que alteren el buen orden de las clases.
- El uso de la imagen de la escuela sin consentimiento previo.
- Contribuir, colaborar, encubrir o facilitar la consecución de alguna falta considerada como muy grave.
- Faltas muy graves en que se aprecien atenuantes que reduzcan el impacto académico o social de la acción.
- La suma de dos faltas leves.
- Cualquier falta leve realizada en una visita académica, actividad complementaria, viaje académico o en una organización colaboradora.

c. Faltas leves

- La falta de asistencia a una actividad a la que se había confirmado su asistencia previamente.
- Incumplir las normas de vestimenta de manera continuada.
- Llegar con retraso a las sesiones de manera continuada.
- Actitudes contra el medio ambiente y el mantenimiento de la limpieza de las instalaciones, en especial baños, zonas comunes y aulas.

- Daños leves a instalaciones o material del centro o a bienes de otro y/o alteración leve del orden en cualquiera de las dependencias del centro.
- Faltas graves en que se aprecien atenuantes que reduzcan el impacto académico o social de la acción.
- Comer fuera de la zona habilitada para este propósito.
- No llevar la acreditación de la escuela.

SANCIONES**d. Faltas muy graves**

- La expulsión temporal del estudiante de los programas de ESBS en los que está matriculado.
- La expulsión definitiva de los programas de ESBS. Esta sanción incluye la imposibilidad de realizar cualquier clase de programas ofrecidos por ESBS en el futuro.
- Prohibir el acceso a los estudiantes.
- Prohibición total o parcial de asistencia a visitas o viajes académicos.
- Prohibición a la participación en actividades de voluntariado y/o prácticas profesionales.

e. Faltas graves

Las faltas graves se sancionan con alguna o todas las sanciones estipuladas aquí:

- Amonestación.
- Pérdida de dos convocatorias de pruebas escritas.
- Calificación de 0 en la asignatura o asignaturas en las que cometió la falta.
- Prohibición a la participación en actividades de voluntariado y/o prácticas profesionales.
- Prohibición total o parcial de asistencia a visitas o viajes académicos.

f. Faltas leves

- Amonestación.
- Suspenso del trabajo, prueba escrita o trabajo en el que se realizó la falta.
- Pérdida de una convocatoria de prueba escrita.

SANCIONES COMPLEMENTARIAS

Las faltas graves y muy graves supondrán la pérdida del derecho al servicio de Carreras Profesionales y Partnerships.

Las faltas graves, en exclusiva, supondrán la imposibilidad de optar al sistema de becas mérito o exalumno, así como la pérdida del derecho a participar en visitas, períodos internacionales o voluntariados, así como la no recomendación para formar parte del club de antiguos alumnos.

Las sanciones respetarán el principio de proporcionalidad, así como la trascendencia de esta para el orden académico, el prestigio del programa o ESBS.

PROCEDIMIENTO

El orden de jerarquía de aplicación de los procedimientos será:

- 1- Prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa
- 2- Reglamento de régimen interno

Para la imposición de cualquier sanción la dirección del programa nombrará un profesor instructor, quien informará al alumno de la infracción y dará un plazo de 7 días lectivos para formular por escrito las alegaciones o pruebas que considere oportunas. Salvo en los casos que exista denuncia en el buzón ético, donde pasará la instrucción al responsable del canal de denuncias o del protocolo de acoso. En ambos casos su responsable es Dña. Olga Coll o quien ella designe.

Ante esta documentación, y en el plazo de 5 días improrrogables*, el instructor propondrá una sanción en base a este marco reglamentario interno. Ésta se le comunicará al estudiante para que pueda hacer las alegaciones oportunas en un plazo de 5 días hábiles.

*Ante faltas estipuladas como muy graves, el plazo podría llegar a ser de hasta 4 meses naturales, en función de la gravedad de esta.

El instructor, trascurrido el plazo de alegaciones (formuladas o no), enviará la resolución, junto a las alegaciones, a la dirección del centro ESBS, quienes junto con la jefatura de estudios dictaminarán finalmente la sanción. Una vez sea comunicada al alumno no cabrá recurso interno.